

確定拠出退職金制度が台湾中小企業の賃金体系に与えた影響

―日本の退職金制度の経験から―

研究背景、動機

1984年、台湾の政府は一般労働者が定年後の生活を維持するため、『労働基準法』に基づいて『労働者退職金制度』を執行した。『労働者退職金制度』というのは、従業員が同じ会社に25年勤めるか、または同じ会社に15年以上勤めて55歳以上で退職した場合には、退職金がもらえるという制度である。このような制度は企業での「終身雇用」の観念に基づいて作られており、いわゆる「確定給付型退職金」(DB: Defined benefit plan) と呼ばれるものの一種である。

台湾經濟部2006年の中小企業白書によると、台湾の中小企業数は、企業全体の97.77%を占めており、雇用人数は全体の雇用人数の68.77%を占めている。すなわち、台湾の企業は、主に中小企業で構成されていると言ってよいだろう。だが、余(2006)は、「台湾の中小企業の平均経営年限は12.3年で、30年以上の企業はわずか11%不足である。また、労働者の転職率は高く、しかも同じ会社での平均勤務年数は8.3年しかない。故に、従業員は大体退職金がもらえない。」と指摘している(筆者訳)。台湾の労働者委員会2001~2003年の統計によると、0.7%の従業員は退職金がもらえるが、99%以上の従業員は退職金がもらえないことが記されている。

そこで、従業員が退職金をもらえない問題を解決し、労働者の定年後の生活を保障するために、2005年7月に新たな労働者退職金制度『労働者退職金条例』が実施された。本稿では、『労働者退職金制度』と『労働者退職金条例』の二つの退職金制度を区別するために、前者を『労退旧制』と呼び、後者を『労退新制』と呼ぶこととする。

『労退新制』は次の三つの特徴がある。

- 一、掛金の限度額：会社は毎月従業員の月給(獎金は含まない)の6%から12%までの掛金を従業員の労働保険局の口座に振り込み、口座内の掛金は、全額従業員の退職金とする。
- 二、制度のポータビリティ性：従業員は仮に会社を辞めて、他社に勤めても、前の会社で使用していた労働保険局の口座を引き続き利用して、新しい会社の月給の6%の掛金を同じ口座に振り込むことができる。労働者からすると、自身の退職金がこの口座に積み立てられていることになり、定年になるとこの口座の退職金を利用することができる。
- 三、加入者：企業の従業員。従業員というのは、正社員のみならず、非常勤社員、アルバイトなど、全ての雇用契約者を含む。

『労退新制』は、「確定拠出型退職金」(DC: defined contribution plan) と呼ばれるものの一種である。労働者の立場を守るために作られた『労退新制』を、中小企業側は、「人件費の増加の退職金制度」

と呼んでいる。つまり、『労退新制』によって、従業員全体の賃金水準は6%上がり、中小企業の経営コストも6%上がることになるのである。中小企業は、コスト削減のため、『労退新制』に対する対策として、様々な解決策を考案した。そのうちのひとつとして、従業員の賃金体系の見直しがある。例えば、給与の減少、退職金掛金を算出する際の企業側の不正、他の奨金の削減、賃金の名目の変更（月給の一部を奨金とするなど）、昇給率の停止などは、最も簡単で迅速な方法であるとされている。「全国工業総会」という労働組合の調査（2005）によると、およそ50.34%の中小企業は従業員の賃金体系を調整したいと答えた。賃金体系の調整とは、具体的に言うと、給料を減らし、その分を退職金のための掛け金にするというものである。

中小企業側は賃金の体系を調整すれば、人件費のコストを削減することができるが、従業員にとっては、それは給料が少なくなるということを意味する。同時に、中小企業側が従業員の退職金を払うというよりは、実質的に従業員自らが自身の退職金を支払っていることをも意味している。『労退新制』の実施以降、従業員は経営者に対して不満を抱くことが多くなり、労使関係は悪化し、労働紛争は増加していることが分かる。

2004年から2006年にかけて筆者が勤めていた企業では、『労退新制』が実施されたばかりの際に、企業側が人件費をコントロールするため、賃金体系の調整が行われたが、それに対し従業員はすぐに不満を抱き始めた。まず、企業はもうすぐ定年になる従業員を強いて退職させた。次に、従業員全体の賃金の20%を奨金とし、三ヶ月ずつ現金で従業員に給付することとした。賃金を奨金にするということは、その分給料が少なくなるということであり、掛金の額も減少させることができるのである。さらに、従業員の反発を受けないように、もしこの企業の賃金体系が気に入らないのであれば、会社を辞めることを暗示することもあった。この賃金体系を三ヶ月間持続した後、従業員は仕事に対する意欲がなくなり、皆が自分の将来について考えるようになった。さらに、企業と従業員の関係も急激に悪化し、企業内の雰囲気も悪くなってきた。しかし、企業の管理階層はこの問題に対し、妥当な解決方法を考案することはできなかった。

私は当時企業内で管理部の中の人事担当の仕事をしていたが、この件以降ますます、従業員の福利厚生を守るために努力したいと思うようになった。そこで、日本の年金制度と実際の実施状況を見ると、日本の制度は参考にする価値があると考えた。日本の年金制度の特徴を以下に示す。

小田（2005）は、日本の年金制度は、全国民に共通した『国民年金（基礎年金）』を基礎に、『被用者年金』および『企業年金』の3階建の体系になっており、1階部分は国民年金（基礎年金）で、20歳以上60歳未満のすべての国民が加入することができる」と述べている。加藤（2001）は、年金の2階部分には、国民年金の上乗せとして報酬比例の年金を支給する被用者年金があり、民間のサラリーマンに適用される厚生年金保険と、公務員等に適用される共済年金であることを示している。また、3階部分と

して、厚生年金保険加入者には、勤務先企業より厚生年金基金や適格退職年金の企業年金があると述べている。3階に設置されている企業年金は、従業員の福祉として設計される年金制度である。

だが、近年日本においても人材の流動化が進んで、生涯で一つの企業のみにも勤める人はあまり見られなくなり、日本の伝統的な終身雇用制が崩壊されてきた。従業員の就職意識は変化し、特に若年層を中心に、年功主義ではなく、成果主義を望むようになってきている。また、企業年金資産運用環境は長期間にわたって低迷し、退職給付会計の導入が強化され、中小企業の労働者や自営業者への年金普及の必要性が出てきた。さらに、個人や事業主が拠出した資金を個人の自己責任において運用を行うことができるようになった。そこで、2001年に「確定拠出年金制度」が導入された。この「確定拠出年金制度」は、「確定給付制度」に比べると、①年金資産を自分で運用指図し、その結果に応じて年金額を決定することができる、②年金資産が個人に区別され、残高の把握や転職時の資産の移行が容易である、③企業規模を問わず実施することができる、という優れた点がある。

日本の確定拠出企業年金制度には、自営業者等も加入できる「個人型年金」（掛金は個人が拠出）と企業が導入し従業員を加入させる「企業型年金」（掛金は企業が拠出）の2タイプがある。「企業型年金」は、企業と従業員の労使合意に基づく確定拠出年金規約の定めに従い、厚生労働省の認可を経て、企業が実施することができる。制度に加入した企業は、税法限度額の範囲以内で掛金を拠出し、拠出掛金は運営管理機関によって、個人ごとに記録管理される。各加入者は、自分の各別勘定残高の運用について、自分で運用指示を行い、事業主が運用指示することはできない。

運営機関は、3つ以上の運用商品を提示することが義務付けられ、3ヶ月に1回は預替えの機会を提供しなければならない、個別の運用商品にかかる情報を提供するなどの責任もある。給付法についても、老齢給付金、障害給付金、死亡一時及び脱退一時金などがある。

以上のように、日本の年金制度は、台湾より整っており、これが日本の労使関係の悪化を防いでいるのではないと思われる。

また、台湾の企業文化と日本の企業文化は、残業が多い、企業側の権力が強いなどの類似点が多いのにも関わらず、両国が実施している「確定拠出退職金制度」には相違点が多々ある。台湾の中小企業は全て「確定拠出退職金制度」の『労退新制』を実施しているのに対し、日本では企業によって選択することができる。日本の中小企業は、台湾の『労退新制』に当たる制度を実施していることはほとんどない。このことも、日本の労使関係の悪化を防いでいる一要因になっているのではないだろうか。

なぜ台湾では、様々な問題を引き起こす『労退新制』を中小企業が実施しなければいけないと定められているのであろうか。特に、従業員が最も関心を持っているのは賃金体系の問題である。仮に、日本で実施されている「確定拠出退職金制度」を参考にし、台湾で現行されている制度の不足部分を補充すれば、従業員の賃金に対する不満を解消し、労働紛争を防ぐことができるのではないだろうか。

研究目的および研究意義

そこで、本研究では、まず台湾の労働者と経営者の労働賃金に対する認識の違いを明らかにすることを目的とする。さらに日本が行われている年金制度を参考にし、台湾の「確定拠出退職金制度」の不足部分をどう補えばよいのかを考察し、以下の点に関する解決方法を探りたい。

- (1) 賃金体系の水準を『労退新制』実施前の水準まで戻すことである。
- (2) 労働者が、『労退新制』に基づき公正に算出された退職金を受け取ることである。
- (3) 労資関係を強化することである。

本研究により、『労退新制』に対し、法律の新しい修正や、実務の実行などの新思想を提供することができるようになるだろう。また、労働者と経営者という二つの異なった立場であっても、互いに承認することのできる労退制度と賃金体系を考えていくことができると思われる。

研究方法

本研究では以下の手順で調査と分析を行う。

(1) 文献分析

台湾と日本の「確定拠出退職金制度」に関する法律条例、論文、書籍、政府・民間機関の定期行物、雑誌、政府の統計資料などを収集し、比較分析する。特に労資関係と労資紛争については、新聞や政府の資料を収集することにより、分析を行いたい。

(2) アンケート調査

台湾の労働者と経営者にそれぞれ5段階のスケールに基づいたアンケートを実施する。経営者に対するアンケートは周（2004）を参考にして作成し、労働者に対するアンケートは、経営者へのアンケートと対応する形式で筆者が作成することとする。

具体的には、周（2004）の研究で実施された地域と本研究の地域は異なっているので、必要に応じて新たな項目を追加し、不必要な項目を削減する予定である。以下の表は、労働者と経営者へのアンケートの構成対照表である。

表1 労働者と経営者のアンケート構成対照表

対象 構成	労働者	経営者
第一部分	『労退新制』についての考え	『労退新制』についての考え
第二部分	『労退新制』実施後の賃金体系に対する満足度	『労退新制』実施後の賃金体系に対する満足度
第三部分	現在の賃金体系に対する評価	現在の賃金体系に対する評価
第四部分	従業員の属性（年齢・勤続年数など）	経営者の属性（従業員の数、企業の規模など）

対象は、台湾台中県、嘉義県の中小企業（製造業）の従業員及び経営者の代表である。

台湾の中南部地方の企業を選択する理由は、三つある。まず、台湾の中南部地方は伝統的な工業の集中地である。この地方の伝統企業は、労働力密集工業であり、また低利益産業である。これらの企業は人件費が高く、中国の低い人件費と強大な競争力に比べると、圧倒的に不利な状況にある。商品の製造コストが高騰することは、現在の国際化社会の中で、競争力が低くなることを意味する。企業側は、人件費を削り、製造コストを下げることを余儀なくされている。労退新制によって、企業は最低6%の人件費の増加が必要になったため、不正を含め、様々な賃金体系の見直しを行っている。3K（汚い、きつい、危険）の仕事を請け負う従業員たちは、当然企業主への不満が増大していることであろう。

次に、労働力密集工業の労働者たちは、教育程度があまり高くない。この労働者たちにとって、転職することは至難の業である。また、彼らは労退新制の法律についてほぼ知らないと思われる。つまり、企業主は膨大な権力を持っており、不正を働く可能性が高いのではないかと考えられる。

最後に、台湾の中南部地方の多くの中小企業は、経営困難に陥っていると思われる。もしこれらの中小企業が、労退新制を実施することにより倒産することになれば、労働者は、金銭的にも困ると思うが、社会福祉が得られないことも不正義である。

労働者福祉を保護することこそ本稿の目的である。最も労資関係と労働紛争があると予測される地方を研究対象として選択するのは当然だと思う。これが、台湾の中南部地方の企業を選択する理由である。

アンケートの配布方法は、台湾の工業組合「中華民国全国工業総会」の相談会を通じて、所属会員の企業の経営代表と従業員に配布、回収する。

(3) 資料分析：収集したデータは、ANOVA 分析や相関分析などの統計的手法を用いて分析する。

参考文献

小田一博(2005)「わが国の年金制度の概要」『オペレーションズ・リサーチ：経営の科学』第10号第5巻 pp. 681-687, 社団法人日本オペレーションズ・リサーチ学会

加藤善彦(2001)「雇用形態の多様化、雇用の流動化と企業年金制度：人事戦略における確定拠出型年金導入の意義」『マネジメント・レビュー』第6巻 P. 1-28, 関西学院大学

余國熙(2006)『勞退新制實施企業年資方案管理與法律政策之研究』台湾中央大学修士論文

周祐存(2004)『勞工退休金條例對產業的影響與衝擊』台湾逢甲大学修士論文

厚生労働省「年金情報」<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/gaiyou.html>

(2007年11月4日取得)

台湾經濟部(2007/9/12)「中小企業白皮」<http://w2kdmz1.moea.gov.tw/user/news/detail-1.asp?kind=&id=13850>

(2007年11月1日取得)